

Aan:

De voorzitter en leden van de
werkgroep Algemeen Personeelsbeleid
(AP)

T.R.A. Dircke inlichtingen
070 – 37 65 929 telefoon
r.dircke@caop.nl e-mail

bijlage(n)
AP/19.00243.1 briefnumm
G.1.03 zaaknumm
10 mei 2019 datum

Concept- verslag van de vergadering van de werkgroep AP van 9 april 2019 in de Baljuwzaal van het CAOP te Den Haag

Aanwezig:

Van de zijde van Defensie: S. Pijpstra (voorzitter), T. de Kleijn, E. Reitsma

Aansluiting per agendapunt:

- 6. T. Smit
- 6. en 7. : E. Schelkers-Breed;
- 8. N. Huppertz, D. Pieterse;
- 9. K. Scharloo, H. Schenkeveld.

Van de zijde van de Centrales: J. van Hulsen (AC), M. Mansholt (punt 6 t/m 9), R. Schilperoort (ACOP), S.A. Hop, J. Kropf (CCOOP), R. Bliet, N. van Woensel (CMHF).

Secretariaat: R. Dircke (CAOP)

Vooraf:

De vergadering van de werkgroep AP van 2 april 2019 is tijdens de behandeling van agendapunt 7 geschorst omdat het einde van de vergadertijd was bereikt. Van deze vergadering is een apart verslag gemaakt. De vergadering is op 9 april 2019 voortgezet.

Agenda:

1. Opening, mededelingen en vaststellen agenda.
7. Arbeidstijden DBBO (AP/18.00404, AP/18.00219.1).
8. .P-paragraaf GRiT (AP/19.00144 incl. bijlage, AP/18.00614 incl. bijlage).
9. Somscores (AP/19.00067 incl. bijlagen, AP/18.00207, AP/18.00206, AP/18.00184 incl. bijlagen, AP/18.00156, AP/16.00515, AP/16.000468, AP/16.00448 incl. bijlagen, AP/15.00464 incl. bijlage).
10. D-Werkgeverszaken (AP/18.00638 incl. bijlagen, AP/18.00599, AP/18.00579 incl. bijlagen, AP/18.00281 incl. bijlage).
11. Technisch werkverbanden (AP/19.00142 en AP/19.00143).
12. Mogelijke gevolgen van de BREXIT voor defensiepersoneel (AP/19.00113).
13. Rondvraag en sluiting.

CONCEPT

1. Opening, mededelingen en vaststellen agenda.

De voorzitter heropent de op 2 april 2019 bij de behandeling van agendapunt 7 geschorste vergadering om 13.05 uur en heet de aanwezigen welkom. De vergadering is geschorst omdat geen overeenstemming kon worden bereikt over de te nemen maatregelen ter bestrijding van de overschrijdingen van de ATW bij DBBO.

7. Arbeidstijden DBBO (vervolg van vergadering van 2 april 2019 (AP/18.00404, AP/18.00219.1))

Mevrouw Schelkers-Breed meldt dat de input van de centrales van de vergadering van de werkgroep AP van 2 april 2019 zeer serieus is genomen. Er is vorige week per direct een aantal maatregelen getroffen om de ATW-overschrijdingen te voorkomen. De heer Smit, commandant DBBO, is meegekomen om zo nodig een nadere toelichting te geven. De volgende maatregelen zijn getroffen:

- Er is een verbod ingesteld op overwerk voor zover dat leidt tot overschrijding van de arbeidstijden.
- ATW-overschrijdingen zijn uit de roosters gehaald.
- Extra opdrachten met bewapende inzet worden stopgezet.
- Er is gevraagd om tijdelijke inzet van militairen.
- Er is een bureau ingericht voor de controle van de roosters en de werkuitvoering.
- Er wordt met de BA gesproken over de te mitigeren risico's.
- Per 1 juni 2019 kan een interim basisrooster worden geïmplementeerd waardoor de problematiek grotendeels wordt teruggebracht.
- Een eventueel restprobleem zal worden opgelost door tijdelijke inzet van reservisten en inhuur.
- Per 1 januari 2020 zal men in staat zijn om met een nieuwe planningstool en een nieuw basisrooster de overschrijdingen helemaal te voorkomen.

De heer Van Hulsen vraagt hoe de beleving van de vergadering van afgelopen week aan de zijde van defensie was en wat volgens defensie de opdracht was voor de vergadering van vandaag. Mevrouw Schelkers -Breed antwoordt dat de boodschap van de centrales over de overschrijdingen duidelijk is overgekomen, mede in relatie tot afgelopen jaar, en dat de opdracht was om per direct overschrijdingen van de ATW te voorkomen. De heer Van Hulsen geeft aan dat hij een andere beleving hiervan heeft. Wat de centrales stoorde was de luchtigheid van de reacties van de zijde van defensie toen het punt werd ingebracht. Spreker doelt erop dat deze reactie enkel inhield dat er een nieuw rooster zou komen en daarmee het probleem zou zijn opgelost. De centrales hebben toen aangegeven dat zij meer wilden in de vorm van een concreet plan van aanpak plus het treffen van een aantal mogelijke maatregelen. Dat er nu maatregelen zijn genomen om het DBBO-personeel in een ATW-normering te laten werken vindt spreker prima, maar dat is niet het einde van dit traject. Het per 1 januari 2020 in een ATW-proof setting werken acht spreker onvoldoende. Er dient aansluitend, binnen drie a vier maanden, ook in een AMAR- en BARD-proof setting te worden gewerkt. Verder vindt spreker dat de communicatie over de genomen maatregelen niet goed is verlopen. Dit heeft veel kwaad bloed gezet bij de betrokken medewerkers. Er is bijvoorbeeld meegedeeld dat men met overwerk stopt maar niet wat de reden daarvoor was. Er zijn allerlei reeds gemaakte ATW-proof planningen teruggedraaid terwijl deze geen vermindering van ATW-overschrijdingen opleveren. Resumerend stelt spreker dat de maatvoering van de genomen maatregelen niet goed is. Spreker is nu geconfronteerd met allerlei

problemen die de medewerkers hebben ervaren en hij vindt dat onacceptabel want de getroffen maatregelen zijn hem niet aan te rekenen. Spreker vindt het goed dat bepaalde maatregelen zijn genomen, zoals het schrappen uit het rooster van niet ATW-proof overwerk, maar gemaakte afspraken die wel ATW-proof zijn dienen zoveel mogelijk te worden nagekomen. Roosters worden normaliter drie maanden van tevoren vastgelegd en de medewerkers plannen op basis daarvan hun activiteiten. Verder acht spreker een nieuw rooster per 1 juni 2019 niet haalbaar omdat de medezeggenschap hierover moet worden geraadpleegd. Tot slot wijst spreker erop dat - en dit betreft de gehele defensieorganisatie - er in het kader van de krimpoperatie allerlei krimpende maatregelen zijn opgelegd. DBBO moest per functie met 6,5 personen gaan rekenen terwijl dit feitelijk onhaalbaar zou zijn. Deze norm kan kennelijk niet in overeenstemming worden gebracht met het werken binnen de regels van het BARD en het AMAR. De voorzitter vraagt aan spreker of het pijnpunt in de communicatie of in de maatregelen zit. Spreker geeft hierop aan dat dit op beide punten is. Op verzoek van de voorzitter geeft mevrouw Schelkers-Breed een reactie hierop. Spreekster is geschrokken van de terechte felle reacties van afgelopen dinsdag. De werkgever heeft zich het standpunt van de centrales zeer aangetrokken en er zijn diverse spoedberaden tot op het hoogste niveau gehouden. Dit heeft helaas ook geleid tot ongelukkige communicatie. Het is duidelijk geworden dat de communicatie over maatregelen, zoals die nu de DBBO-organisatie is ingegaan, genuanceerder moest en deze is nu aangepast. Als maatregelen leiden tot problemen moet er voor de medewerker maatwerk worden geleverd. Er is met de voorzitter van de MC, de heer B. Kist, gesproken en deze beaamde dat er nu maatwerk wordt geleverd. De heer Kist is het ermee eens dat de organisatie van de overschrijdingen van het basisrooster af moet en dat de medezeggenschap samen zal werken om tot een nieuw basisrooster te komen. De heer Van Hulsen vindt dat er een verdere uitwerking van maatwerkoplossingen moet komen waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de afspraken die al met het personeel zijn gemaakt. De heer Smit merkt op dat er al enige tijd aandacht is voor de ATW-problematiek waarbij uitgebreid en goed is gecommuniceerd met alle medewerkers. De ongenueerde communicatie middels de mail van vorige week, waarover de ophef is ontstaan die de heer Van Hulsen noemde, is inmiddels gecorrigeerd.

De heer Kropf vindt dat de discussie in de werkgroep AP niet over de bedrijfsvoering van DBBO dient te gaan. De schorsing van vorige week hing niet alleen samen met de ATW-overschrijdingen, maar ook met overtredingen van het BARD en het AMAR. Dit zou *nu* opgelost moeten zijn en niet in de toekomst.

De voorzitter merkt op dat de al jaren spelende problematiek met de strengere regels van het AMAR en het BARD een ander kwestie is dan de overschrijdingen van de ATW. Spreekster vraagt zich af of deze discussie nu hier moet worden gevoerd. De heer Kropf zegt dat de werkgever zich per direct aan alle drie de regelingen dient te houden en spreker vraagt hoe Defensie dat denkt te gaan bewerkstelligen, omdat elk rooster aan alle drie de regelingen moet voldoen. Dit hebben de centrales in de brief van 20 maart 2018 gesteld en dat was ook de boodschap van afgelopen week.

De heer Schilperoort is enerzijds blij met de getroffen maatregelen en het maatwerk, maar het signaal was dat aan de normen van alle drie de regelingen moet worden voldaan. De medewerkers dienen normaal aan het sociaal leven te kunnen deelnemen en naar spreker meent is het een kwestie van capaciteit. Hij vraagt hoe Defensie ervoor gaat zorgen dat er bij DBBO een situatie ontstaat waarbij structureel en binnen de kaders van de regelgeving aan de capaciteitsvraag wordt voldaan en er geen overschrijdingen meer plaatsvinden. Als DBBO niet kan uitbreiden om zijn taken uit te voeren dan moeten er taken worden geschrapt.

De heer Van Woensel merkt op dat de werkgroep AP vorige week uiteen is gegaan met de stelling dat Defensie zich aan de regelgeving dient te houden. Dit is echter niet altijd per direct

een optie. Spreker is blij met de beschreven aanpak van het probleem waaruit het besef blijkt dat de situatie niet langer zo kan blijven. Spreker heeft wel moeite met de mededeling van Defensie dat men pas per 1 januari 2020 binnen de kaders van de regelgeving denkt te kunnen blijven. Spreker vraagt wat de beperkingen zijn waardoor er pas over driekwart jaar orde op zaken is gesteld. Mevrouw Schelkers-Breed geeft hierop aan dat vorige week van de zijde van Defensie is gezegd dat de ATW niet meer zal worden overschreden. Dit wordt met de tijdelijke maatregelen nu gerealiseerd. Vervolgens zal met een nieuwe plannings- en roostertool het werk zodanig worden ingericht dat de tijdelijke maatregelen niet meer nodig zijn. De heer Van Woensel stelt vast dat er per direct dus niet meer in strijd met de ATW wordt gewerkt en dat vanaf volgend jaar de tijdelijke maatregelen in een structurele oplossing zijn omgezet. De heer Kropf herhaalt zijn punt dat er nu wel een oplossing voor de overschrijding van de ATW is maar niet voor die van het AMAR en het BARD. De voorzitter schorst de vergadering op verzoek van de zijde van Defensie voor overleg hierover.

Schorsing van 13.30 tot 14.25

De voorzitter heropent de vergadering en vat samen wat er aan de schorsing is voorafgegaan. Defensie wil natuurlijk dat alle wet- en regelgeving wordt nageleefd. De door DBBO nu ingezette maatregelen zijn ingrijpend en worden ook als zodanig ervaren door de medewerkers. Om aan de voorwaarden van het BARD en het AMAR te voldoen moeten verdere stappen worden gezet. De roosters zouden moeten worden aangepast van twaalf naar tien uur, hetgeen een complexe opgave is. Een andere optie is het herprioriteren en uitbreiden van de capaciteit. Over dat laatste punt kunnen van de zijde van Defensie binnen dit overleg geen toezeggingen worden gedaan. Wel kan worden toegezegd dat DBBO de nodige inspanningen zal verrichten om per 1 maart 2020 aan het AMAR en het BARD te voldoen.

De heer Kropf geeft aan dat dit voor de CCOOP volstrekt onacceptabel is en resumeert hoe het proces tot op heden is verlopen. Ondanks herhaalde toezeggingen houdt Defensie zich nog steeds niet aan de onderhavige wet- en regelgeving. Nu nogmaals bijna een jaar wachten gaat spreker te ver. De SCO hebben Defensie er meermaals op gewezen dat dit probleem bestond en in maart 2018 middels een SCO-brief nogmaals gewezen op de overschrijding van de ATW, het AMAR en het BARD. Door de STAS is herhaaldelijk toegezegd dat Defensie zich houdt aan wet- en regelgeving en dit dient volgens de heer Kropf **een intrinsieke motivatie** van de werkgever te zijn. Spreker stelt voor dit punt bij het SOD van 23 april 2019 te behandelen en de staatssecretaris te vragen goed te overwegen of de aard van de te bespreken aangelegenheden het wel toelaat om het voorzitterschap van het SOD over te dragen aan de HDP zoals bedoeld in het BGOD.

De heer Schilperoort is het op de principiële punten eens met de heer Kropf en vindt een periode van bijna een jaar ook te lang voor het aanpassen van de roosters en de bedrijfsvoering bij DBBO. Kennelijk is er onvoldoende capaciteit dan wel geen passende prioritering van taken mogelijk om DBBO aan het BARD en het AMAR te laten voldoen. De voorzitter herhaalt dat op het punt van capaciteit in dit overleg geen toezeggingen kunnen worden gedaan en vraagt de commandant DBBO om toe te lichten waarom er zoveel tijd nodig is. De heer Smit geeft aan dat het veranderen van de kwaliteit en capaciteit complex en ingrijpend is. Spreker kan dit niet zelf realiseren omdat DBBO deze kwaliteit en capaciteit hiervoor nu niet bezit. Het kunnen voldoen aan het BARD en het AMAR vraagt om ingrijpende wijzigingen in de roosters, de planning en de bedrijfsvoering. Daarvoor is tijd alsmede interne en externe capaciteit nodig. De heer Schilperoort leidt hieruit af dat er kennelijk toch een capaciteitstekort is voor het kunnen volbrengen van de aan DBBO toebedeelde taken. De heer Smit geeft hierop aan dat hij doelde op extra capaciteit

voor het kunnen uitvoeren van de vereiste aanpassingen. Mevrouw Schelkers-Breed geeft aan dat er veel tijd nodig is om te kunnen voldoen aan het AMAR en het BARD. Er dient een andere roostermanagementtool te komen dat ook rekening houdt met AMAR en BARD. De heer Schilperoort geeft daarop aan dat bij de KMar gewerkt wordt met een roostermanagementtool dat wel rekening houdt met ATW, AMAR en BARD, Mevrouw Schelkers-Breed antwoordt dat het gegeven dat er veel tijd nodig is komt door zaken als de bedrijfsvoering, afstemming met de medezeggenschap en het aantrekken van de benodigde specialisten. Het uitbreiden van de capaciteit van DBBO zelf is geen middel om deze problematiek op te lossen. Dat betekent volgens de heer Kropf dus, dat DBBO overtredingen van wet- en regelgeving heeft opgenomen in de standaardbedrijfsvoering. De heer Schilperoort concludeert hierop dat de kwestie inderdaad aan het SOD moet worden voorgelegd. De heer Van Hulsen sluit zich hierbij aan. Roosteraanpassingen zijn niet het middel om de problemen op te lossen. De heer Kropf verzoekt aan de voorzitter om de secretaris te vragen met voorrang een uitgebreid verslag van de gevoerde discussie over agendapunt 7 op te laten opstellen en dit aan te bieden voor het SOD van 23 april 2019. Indien de termijn van inzending van dit verslag van tien werkdagen voor de vergadering niet kan worden gehaald dan is dat in dit geval geen probleem. De voorzitter zegt toe dat er een uitgebreid verslag van dit agendapunt wordt opgemaakt en dat dit zo spoedig mogelijk aan de leden van het SOD zal worden toegezonden.

8. P-paragraaf Grensverleggende IT (GrIT; AP/19.00144 incl. bijlage, AP/18.00614 incl. bijlage).

Mevrouw Huppertz (directeur personeel DMO) krijgt het woord voor het geven van een toelichting. Dit onderwerp is in januari 2018 al aan de orde geweest. Spreker zegt dat in de aanbestedingsbrief wordt gerept over tussentijdse evaluaties en de voortgang van dit onderwerp. Dit moet ook in de P-paragraaf worden opgenomen. Zij vraagt om een reactie van de centrales. De heer Van Hulsen trekt het onderwerp wat breder. Eerder is gesproken over het handboek Competitieve dienstverlening en daarna over sourcingsbeleid. De gemaakte afspraken zijn neergelegd in een aanwijzing SG. Spreker constateert nu dat eenzijdig, buiten de centrales om, de volledige paragraaf over sourcingsbeleid is ingetrokken. Daardoor zijn er geen ankerpunten meer voor dit soort trajecten. Dit kan zo niet en spreker wil de dialoog over dit onderwerp opnieuw voeren. Daarbij moet worden vastgesteld wanneer de centrales en de medezeggenschap zijn betrokken. Spreker neigt ernaar om, gelet op dit verloop, de uitkomst die er nu ligt af te wijzen. Hij geeft er echter de voorkeur aan om de discussie alsnog en in brede zin te voeren en vraagt daar een concrete toezegging voor. De voorzitter zegt dat zij meende dat er een technisch werkverband sourcing op de prioriteitenlijst stond, kennelijk is dat eraf gevallen. De heer Kleijn geeft aan dat dit nog niet concreet is gemaakt en het werkverband inderdaad op de lijst moet komen. De voorzitter zegt toe het onderwerp weer op de prioriteitenlijst te plaatsen. Na de zomer kan het onderwerp weer worden opgestart en desgewenst kan iedereen dan zijn inbreng leveren. De heer Kropf merkt op dat dit onderwerp inderdaad eerder is besproken en wel op 16 januari 2018. Spreker leest een stukje voor uit het verslag van die vergadering over het SSU. Hiervan was de geldingstermijn in formele zin verstreken. Waar dit van toepassing is zal voor het SSU wel als leidraad van het denken blijven gelden, in ieder geval zo lang als er geen nadere afspraken zijn gemaakt. Spreker geeft aan dat daarmee de gevraagde toezegging al was gedaan. Volgens de heer Van Hulsen is er een verschil tussen het SSU en sourcingsbeleid. De discussie over de invulling van het SSU moet zeker ook nog plaatsvinden. De heer Kleijn vraagt of het nu akkoord is dat er voor het technisch werkverband sourcing opdrachten worden geschreven. De heer Kropf antwoordt dat dit niet het geval is want op 30 oktober 2018 is afgesproken dat de leden een volledige lijst met voorstellen

voor technische werkverbanden zouden krijgen. Op basis van die lijst zou worden geprioriteerd. Het is niet gewenst dat er nu twee technische werkverbanden worden geprioriteerd en na de zomer worden behandeld; er dient te worden gezien of er nog andere technische werkverbanden in de bredere discussie moeten worden meegenomen. Het ging om acht technische werkverbanden waarbij van alle acht een instellingsbeschikking zou worden verkregen. De teller staat echter pas op twee en daar komt dan een derde bij terwijl de andere werkverbanden ook belangrijk zijn. De voorzitter meent dat de prioritering voor na de zomer al is gedaan. De heer Van Hulsen bevestigt dit; er zou een opdrachtformulering worden opgesteld welke aan de werkgroep AP zou worden voorgelegd. De voorzitter stelt vast dat deze ook op de actielijst staat.

De heer Van Hulsen heeft de indruk dat er met de mededeling in de zendbrief, dat regelmatig 'de thermometer in het badwater zou worden gestoken', hetgeen in de P-paragraaf zou komen te staan, een wel erg royaal open mandaat wordt weggegeven. Gezien het gegeven dat het om een meerjarig traject gaat en gezien de te verwachten effecten ervan, mist spreker op dit moment concrete informatie. Het "steken van de thermometer in het badwater" vindt spreker te vrijblijvend. Zo maakt hij zich zorgen over opvallende verhalen die hij heeft vernomen over het om- en bijscholingstraject van medewerkers die al over zijn. Aan om- en bijscholingstrajecten zijn grenzen verbonden: van een schaal 5 kun je nooit een schaal 18 maken. Ergens stoppen de mogelijkheden om het niveau van medewerkers door opleiding te verhogen. Spreker vreest dat er mensen ergens uit de boot gaan vallen en vindt dat hiervoor een vangnet dient te zijn. Op de vraag waar hij aan denkt, zegt de heer Van Hulsen twee opties te zien. Voor een aantal mensen zal geen plek meer in de defensieorganisatie te vinden zijn en voor deze groep is sociaal beleid nodig. Daarnaast voorziet spreker dat het samenwerken van defensiemedewerkers met die van andere organisaties per definitie spanningen gaat geven. Spreker wil dat er beleid komt voor dit soort situaties en stelt voor om daarvoor een SSU (Sociaal Statuut Uitbesteding) op te stellen. Eerdere ervaringen hiermee zijn goed bevallen. De heer Schilperoort is het deels met de heer Van Hulsen eens. Spreker maakt zich echter met name zorgen over het gegeven dat Defensie te maken heeft met een reorganisatie die minstens vier jaar gaat duren en de werkgever nu tracht alles in één P-paragraaf te regelen. Niet alles valt volledig te voorzien, en daarom is bij de KMar een reorganisatie in vier fases uitgevoerd. Spreker is derhalve voorstander van fasering van de huidige reorganisatie en bijstelling indien nodig. De heer Hop sluit zich hierbij aan. Spreker wijst erop dat in de aanbiedingsbrief staat dat er "immers geen overgang van personeel wordt voorzien". Dit vindt hij opmerkelijk aangezien er wel personeel wordt in- en out gesourcet. De heer Bliek merkt op dat moet worden ingezien dat de organisatie aan het veranderen is. Men moet verder, zeker op IT-gebied. Spreker vindt ook dat niet op dit moment, aan het begin van een vierjarig traject, al allerlei zaken kunnen worden vastgesteld. Het is bijvoorbeeld niet bekend met wie men allemaal om de tafel zal gaan zitten waardoor het niet mogelijk is om samen nu al een outsourcingstraject vast te stellen. De eerste aanzet moet de inzet van het eigen personeel zijn. Spreker voorziet dat bijvoorbeeld IT-medewerkers naar betere werkgevers gaan overstappen. Verder heeft spreker er moeite mee dat het SBK de komende jaren specifiek voor deze groep blijft gelden. Dat kan niet, want het SBK moet voor iedereen gelden. Er raken banen verloren door de automatisering, de computer neemt het werk over. Spreker vraagt zich af in hoeverre de medewerkers nog een plaats zullen vinden in de nieuwe organisatie en hij weet niet of iedereen geschikt kan worden gemaakt voor de nieuwe organisatie. Hiervoor moet passende opvang zijn. Mevrouw Huppertz geeft aan dat helder is wat naar voren is gebracht. De werkgever zal dit laten bezinken en de P-paragraaf aanpassen. Daarna zal het stuk opnieuw worden aangeboden aan de werkgroep AP. De heer Van Hulsen wijst erop dat men nog maar met de algemene beschouwing bezig was. Spreker wijst op bijlage A, punt 3, punt c: " "personeel gaat op verzoek over naar de markt". Als mensen dat zelf willen moeten ze dat doen, maar het heeft geen

toegevoegde waarde voor de P-paragraaf. Spreker vindt de vraag wat het scholingstraject nu precies voor de medewerkers gaat betekenen relevanter. Dit is in bijlage 4, punt a opgenomen. Spreker herhaalt zijn zorg over de positie van degenen die het maximum van hun mogelijkheden op dit gebied bereikt hebben.

Ten aanzien van punt 4, geeft de heer Schilperoort aan het ermee eens te zijn dat verwacht mag worden dat mensen zich blijven ontwikkelen. Spreker wil echter meer duiding over de mogelijkheid om dat buiten het eigen werkveld te doen omdat naar hij meent, het nieuwe werkveld in zekere mate wel moet aansluiten bij de ervaring en ambities van de medewerker. In de tekst is dit onvoldoende opgenomen. Spreker licht nader toe dat hij doelt op mensen die niet zelf iets willen gaan doen buiten het IT-werkveld, maar naar elders moeten omdat ze boventallig worden. Het is belangrijk dat men aan het werk kan blijven maar het moet wel enigszins aansluiten op hetgeen men kan en ambieert. De voorzitter stelt vast dat volgens de heer Schilperoort de laatste zin te ruim is geformuleerd. Er wordt afgesproken de tekst aan te vullen in die zin dat het andere werk wel IT-gerelateerd moet zijn. De heer Pieterse geeft aan dat het de intentie was om een tweede carrière niet uit te sluiten, maar dit blijkt inderdaad niet expliciet uit de tekst. De voorzitter stelt vast dat het punt van de heer Schilperoort nu helder is. De heer Hop wijst erop dat de P-paragraaf nu wel opnieuw zal worden bekeken maar dat deze wel moet blijven voldoen aan het SSU. De heer Van Hulsen vraagt om een verduidelijking van punt 3 d. Daarin wordt gesteld dat “een deel van het huidige personeel uitstroomt als gevolg van natuurlijk verloop” en “wel wordt zoveel mogelijk de verwachte afname van de werkgelegenheid gesynchroniseerd met het natuurlijk verloop”. De heer Pieterse geeft een toelichting. Als er sprake is van natuurlijk verloop in een vakgebied waarin de werkgelegenheid ook afneemt, worden de vacatures niet meer opgevuld met vast personeel maar met inhuur. Voor het werk dat wel blijft bestaan, hetgeen voor een groot deel van JIVC geldt, blijft Defensie wel personeel werven of wordt personeel dat in een krimpend deel werkzaam is begeleid naar dit soort werk. De voorzitter geeft aan dat de tekst dan ook op deze manier moet worden geformuleerd. De heer Van Hulsen heeft de indruk dat van de zijde van Defensie een eerste stap naar een werkorganisatie lijkt te worden gezet en dat de zaken daarin worden behandeld in samenspraak met de medezeggenschap. De voorzitter bevestigt dat. De heer Van Hulsen vraagt hoelang de werkorganisatie blijft bestaan. Mevrouw Huppertz antwoordt dat dit zo kort mogelijk zal zijn. De heer Van Hulsen informeert of er ook zaken zullen worden behandeld die buiten het domein van de medezeggenschap vallen. Spreker wijst daarop op alle afspraken die partijen hebben gemaakt over het instellen en invullen van werkorganisaties, met name dat deze niet langer dan zes maanden mogen bestaan. In rechtspositionele zin mag er niets veranderen. Indien het de bedoeling is dat er hangende de werkorganisatie allerlei onderwerpen aan de orde komen die op het domein van de sociale partners liggen en niet op dat van de medezeggenschap, wil spreker dat bij voorkeur vooraf weten om problemen achteraf te voorkomen. Mevrouw Huppertz geeft aan dat de directeur JIVC recent heeft bevestigd dat er niets verandert aan de rechtspositie van de betrokken medewerkers. De duur van de werkorganisatie zal zo kort mogelijk worden gehouden. Daarmee wordt bedoeld: niet langer dan de al genoemde maximale termijn van zes maanden, die overigens één keer mag worden verlengd. De heer Kropf wijst erop dat er in een werkorganisatie geen onomkeerbare rechtspositionele besluiten mogen worden genomen en wil de garantie dat Defensie zich hier aan zal houden. Daarnaast geeft spreker aan dat het instellen van een werkorganisatie niet plaatsvindt in *overleg met* maar *na instemming van* de medezeggenschap. De heer Schilperoort vraagt of er in de werkorganisatie ook personeel van buiten de organisatie wordt ingezet. Spreker gaat ervan uit dat in een werkorganisatie uitsluitend met mensen van binnen de organisatie wordt gewerkt. Deze vraag zal door Defensie ook worden meegenomen in de nadere uitwerking van dit onderwerp dat voor de volgende vergadering van de werkgroep AP opnieuw wordt geagendeerd.

9. Somscores (AP/19.00067 incl. bijlagen, AP/18.00207, AP/18.00206, AP/18.00184 incl. bijlagen, AP/18.00156, AP/16.00515, AP/16.000468, AP/16.00448 incl. bijlagen, AP/15.00464 incl. bijlage).

Mevrouw Scharloo sluit aan om een toelichting te geven. De heer Kropf geeft aan dat het onderwerp al vaker is besproken. Voor de CCOOP gaat het hier om een principiële discussie. Ook functies binnen Defensie worden beschreven nadat daarover overeenstemming is bereikt met de medezeggenschap. De functies worden vervolgens gewaardeerd hetgeen tot een bepaalde somscore leidt. Aan de somscore wordt een militaire rang of een burgerschaal gekoppeld. Dit is met name voor de militaire functies van belang omdat er sprake is van een militaire organisatie met een rang-gebonden bezoldigingssysteem. Het kan volgens de CCOOP niet zo zijn dat er wijzigingen optreden in de vertaling van somscores voor defensiepersoneel naar een andere rang of schaal. Het gaat hier om algemene financiële rechtspositie die duidelijk is neergelegd in het besluit Georganiseerd Overleg Defensie. De huidige discussie is ontstaan naar aanleiding van een reorganisatieplan van de bestuursstaf. Hierbij is discussie ontstaan over onder meer de functiebeschrijving van de hoofddirecteur personeel. De functie is aangepast en daardoor is er een nieuwe functiebeschrijving opgesteld die is gekoppeld aan dezelfde generieke functiebeschrijving als voorheen. Daarom is er een somscore van 67 aan verbonden. Dit bevreemdt spreker omdat de functiebeschrijving aanzienlijk werd gewijzigd maar vervolgens toch onder dezelfde generieke functiebeschrijving werd gehangen. Dan zou er nagenoeg niets veranderd moeten zijn. Belangrijker is dat er een somscore van 67 werd vastgesteld en de vergelijking met de tabellen met somscores, die op dat moment bij de CCOOP voorhanden waren, duiden op een rang van commandeur dan wel brigadegeneraal. Spreker benadrukt dat het de CCOOP niet gaat om de rang van de betrokken functionaris. Integendeel: de CCOOP is van mening dat, gezien de zwaarte, uitstraling en impact van de functie, het een driesterfunctie zou moeten zijn. Spreker verwijst naar de brief nr. AP 1600468 waarin is aangegeven dat deze constatering is gedaan. Er is onder meer verwezen naar de vermoedelijke wijziging van de koppeling van somscores aan rangen of schalen. In eerdere besprekingen heeft de CCOOP aangegeven dat dit onder meer kwam doordat de tabellen werden gevoegd bij de diverse rangen van het formatiebeheer over uiteenlopende jaren. Hieruit is opgemaakt dat vanaf medio 2012 - 2013 aan een aantal functies hogere rangen of schalen werden toegekend bij een gelijkblijvende somscore. In de diverse vergaderingen en stukken werd vanaf de start van deze discussie steeds aangegeven dat er bij de rapportage over 2013 verkeerde tabellen waren aangeleverd er werd er naar de juiste tabel verwezen. Volgens de CCOOP kan er slechts sprake zijn van één tabel. Wijzigingen van die tabel behoren in de werkgroep AFR of AP te worden besproken en zo nodig te worden bekrachtigd in het SOD. Ook bij de presentatie die in de vorige werkgroep AP werd gegeven werden tabellen getoond die voor de CCOOP nieuw waren. Juist daarom was het belangrijk dat de gevraagde handleiding FUWADEF tijdig voor de bespreking in de vergadering van de werkgroep AP van vandaag zou worden aangeboden, zodat had kunnen worden vastgesteld wat daarin staat en op welke momenten daar eventuele wijzigingen in zouden zijn opgetreden. Daarbij is evident dat FUWADEF een systeem is waarin rechtspositionele aspecten, die aan de sectortafel worden besproken, vastgelegd en verwerkt dienen te zijn. Het kan niet zo zijn dat eenzijdig wijzigingen worden doorgevoerd die effect hebben op de rechtspositie van personeel van Defensie in het algemeen, en de financiële rechtspositie in het bijzonder. Dit brengt de discussie bij de nieuwste stukken: in bijlage 1 van stuk AP 1900067 zit een aantal losse somscoretabellen. Bij separate bestudering daarvan kan niet anders worden geconcludeerd dan dat tabel 1 uit 2000 stamt en achterhaald is door andere tabellen. Tabel 2 is uit november 2013, maar die is van het CDC. Dat er daarin blokjes staan waarin staat dat er ruimte is voor beleid van de HDP verbaast de CCOOP en wekt de indruk dat dit een intern CDC-stuk is. Met name de ruimte voor

beleid voor de HDP om bij een schaal 13-functie een hogere rang toe te kennen dan luitenant-KLTZ wijst hierop, want dit is strijdig met andere afspraken op een andere tafel. Ook tabel 3 is uit 2000 en ten aanzien van tabel 4 kon niets worden herleid. Tabel 5 komt uit een voor de CCOOP onbruikbare cursusmap. De laatste tabel heeft de titel "Instructie DPOD formatiemanagement". Dit wijst erop dat dit geen tabel van het defensieonderdeel is maar deel uitmaakt van de instructie van DPOD formatiemanagement. De CCOOP concludeert dat de laatste tabel de enige juiste en dus enige relevante, is. Deze is immers een instructie uit het DPOD-formatiemanagement en als zodanig door Defensie aangeleverd. Bovendien komt deze overeen met de tabel die bij de rapportage formatiebeheer 2015 onder nr AP 1600 448 als bijlage 2 werd opgeleverd. Spreker acht het wat kort door de bocht dat er steeds wordt gesproken van vergissingen bij het aanleveren van de verschillende tabellen, aangezien deze bijlage ook al bij het jaar 2012 werd geleverd als de juiste tabel. Uitgaande van deze, volgens spreker juiste, tabel levert een somscore van 67 inderdaad een rang van commandeur dan wel brigadegeneraal op. Op zich is dat dus de juiste uitkomst. De heer Schilperoort sluit zich hierbij aan. Naar aanleiding van de aanbiedingsbrief merkt spreker op, dat daarin terecht is gesteld dat de tabellen van de OPCO's in het verleden geen enkele rol hebben gespeeld bij het tot stand komen van het functiewaarderingsadvies. Dit wordt immers door het DC O & F gedaan. Maar de stelling dat de tabellen daarom van geen waarde zijn deelt spreker niet. Het advies behelst namelijk niet het vaststellen van een rang of schaal. De tabellen werden wel door de OPCO's gebruikt waarbij soms van het functiewaarderingsadvies werd afgeweken. De tabellen hebben volgens spreker daarom wel waarde. De heer Van Woensel geeft aan dat hij met behulp van de ter beschikking gestelde informatie heeft kunnen vaststellen dat in de toegepaste functiewaarderingssystematiek de juiste tabel wordt gehanteerd en dat de functiewaardering met somscore van het DC O & F leidt tot de juiste omzetting van rang dan wel schaal die bij de desbetreffende score hoort. Daarom gaat spreker er vanuit dat bij de reorganisatie de juiste systematiek is toegepast. Wel stoort het spreker dat er onjuiste tabellen in omloop zijn en dat in de rapportage aan de centrales onjuistheden stonden die tot allerlei discussies en escalaties hebben geleid. Dit vindt spreker een punt van aandacht voor Defensie en de werkgever moet ervoor zorgen dat in de organisatie duidelijk is dat er maar één afdeling hierover gaat en dat is het DC O & F. Verder dient er maar één tabel te worden gehanteerd. Omdat spreker ervan uitgaat dat uiteindelijk de juiste tabel is gebruikt hoeft er wat hem betreft geen verdere actie te worden ondernomen. Wel verzoekt hij met klem om ervoor te zorgen dat er geen onjuiste tabellen meer circuleren. De heer Kropf vraagt aan de heer Kleijn wat er in de juiste tabel bij 67 staat. De heer Kleijn antwoordt dat daar commodore respectievelijk brigadegeneraal staat. De heer Kropf zegt dat van Defensie een bijlage met nr. 2 is ontvangen die "DPOD formatiemanagement" heet. Daar staat bij 67 punten "eenster" en spreker stelt vast dat men kennelijk terug is waar men enkele jaren geleden is begonnen. In de laatste versie staat bij de somscore van 67 echter commandeur/brigadegeneraal en hiervan moet volgens spreker worden uitgegaan. Mevrouw Scharloo licht toe dat met (weg) de set alleen alle oude tabellen bevatte die bij Defensie werden gehanteerd. De heer Kropf vraagt zich af door wie dan is besloten om van een eenster- naar een tweesterwaardering te gaan. Dit gaat immers om financiële rechtspositie. Kennelijk is er in de nieuwe tabel een verandering doorgevoerd. Dit had dan in de werkgroep AFR moeten worden behandeld. De heer Kleijn geeft aan dat de tabellen geen goede weergave vormen van wat er daadwerkelijk in FUWADEF gebeurt. De heer Schilperoort wijst erop dat het om het vaststellen van de rangen gaat. De heer Kleijn antwoordt dat op basis van FUWADEF zowel de rang als de schaal worden bepaald. De heer Van Hulsen zegt dat in dit overleg nooit is gesproken over het koppelen van een andere rang aan een somscore. Spreker geeft aan dat hangende de gesprekken over de overgang van de Functie Analyse Krijgsmacht (FAK) naar FUWADEF een tabel is gemaakt met de scores en de bijbehorende rangen. Als er nadien in deze werkgroep nooit over een verandering is gesproken dan dient er terug te worden gegaan naar de oude tabel. Er volgt discussie over de diverse tabellen en instructies die

inmiddels zijn gedeeld. De heer Van Woense geeft aan dat het DC O & F de tabel hanteert die ooit in een systeem is overeengekomen. Uit het systeem komt een score met bijhorende rang op de wijze die destijds in de werkgroep is overeengekomen. De voorzitter bevestigt dit en zegt dat er geen probleem kan zijn. De heer Van Hulsen weerspreekt dit. Het DC O & F stelt niet de rangen vast maar geeft alleen een advies dat bij een somscore hoort. Het desbetreffende krijsdeel bepaalt vervolgens welke rang het betreft. Mevrouw Scharloo zegt dat dit niet helemaal klopt: als er wordt afgeweken dan moet dat worden onderbouwd met gegronde redenen. De heer Van Woense geeft aan dat het systeem nu leidend is en afwijkingen goed gedocumenteerd worden onderbouwd. De adviseurs van het DC O & F zijn speciaal opgeleid voor dit werk en als procedures niet worden gevolgd melden zij dat. De uitvoering is in overeenstemming met de systematiek die in de werkgroep is overeengekomen. De voorzitter stelt vast dat er op moet worden gelet dat alleen de juiste tabel moet worden overgelegd en dat die de enige is die mag circuleren. Het agendapunt kan niet verder worden afgehandeld omdat de handleiding FUWADEF te laat is aangeleverd. Het agendapunt zal op een volgende vergadering opnieuw worden geagendeerd.

10. D-Werkgeverszaken (AP/18.00638 incl. bijlagen, AP/18.00599, AP/18.00579 incl. bijlagen, AP/18.0021 incl. bijlage).

De voorzitter draagt het voorzitterschap over aan de heer Kleijn omdat dit punt over haar positie gaat en verlaat de vergadering. De voorzitter heropent de vergadering. De werkgroep AP is middels de brief met bijlagen met nr. AP 1800638 inzage verleend in de waardering van de functie directeur werkgeverszaken bij de HDP. Er wordt eerst kort ingegaan op het interne proces van het formatiemanagement. Het wijzigen van de topformatie en het vaststellen van de functiebeschrijving is voorbehouden aan de SG. DC O & F stelt in overleg met de MD-groep een appreciatie op van de formatiewijziging en geeft een waarderingsadvies ten behoeve van de SG. De SG stelt vervolgens de functie vast. Uit bijlage 4 blijkt dat in het geval van de functie directeur werkgeverszaken de SG heeft besloten de functie, in afwijking van het waarderingsadvies, vast te stellen op schaal 17. Daarbij is aangegeven dat de investering in mensen een zodanige hoeveelheid werk met zich meebrengt dat dit met prioriteit moet worden opgepakt. De opdracht van de directeur werkgeverszaken acht de SG zodanig complex en uitdagend dat deze door een schaal 17-functionaris moet worden uitgevoerd. In bijlage 5 staat dat de MC HDP teleurgesteld is dat zij niet vooraf betrokken was bij het aanmaken van de functie, maar dat zij zich in beginsel wel kan vinden hierin. Dit gelet op de werkdruk die op de huidige twee directeuren rust en alle nieuwe taken die de HDP erbij heeft gekregen en nog gaat krijgen. Met betrekking tot het interne proces dat is doorlopen geeft spreker het volgende aan. Het gaat om hier een nieuw aangemaakte topfunctie die door het ministerie van BZK is beoordeeld aan de hand van het "kader Topstructuur en Topfuncties Rijk 2017". Hierin staat dat functies, die deel uitmaken van de gemengd bestuurlijke topformatie, achteraf worden getoetst door BZK. Ieder jaar vindt er eind januari over de nieuw aangemaakte functies verantwoording door het DC O & F plaats welke door de SG wordt aangeboden aan BZK. Dat is ook dit jaar gebeurd (2018). BZK controleert vervolgens of de niveau-indelingen van de topfuncties terug te voeren zijn op het functiegebouw Rijk. Als dat het geval is worden de wijzigingen opgenomen in de geactualiseerde departementale kaart. Deze kaart geeft aan welke topstructuur en topformatie er voor het betrokken ministerie van kracht is en wordt vastgesteld door het ministerie van BZK. Bij twijfel over toepassing van het kader vindt nader overleg plaats met het betrokken ministerie. In uitzonderingsgevallen neemt de minister van BZK de beslissing over de niveau-indeling van de betrokken functie. Indien het departement het toetsingskader toepast is er geen overeenstemming in de zin van artikel 3 van het Coördinatiebesluit en heeft de formatiewijziging niet plaatsgevonden. Dan dient de minister van BZK de onterecht door het departement toegekende indelingsniveaus structureel terug te draaien. Op dit punt in het proces is men nu aanbelaand. De functie is aangeboden aan BZK en er wordt op een reactie gewacht. De heer

Kropf bedankt de voorzitter voor de geboden transparantie maar geeft aan dat de beschreven procedure niet relevant is voor dit overleg. Er zijn met Defensie afspraken gemaakt over de rechtspositionele aspecten. Spreker wijst er wel op dat het toepassen van beleidsfactoren en beleidsruimte voor burgerfuncties niet is toegestaan. Op blz. 41 van het URD, aanwijzing nr. 965 van de SG staat dat de functiewaarderingsadviezen van het DC O & F de basis vormen van de vaststelling van de indeling van burgerfuncties respectievelijk de vaststelling van de rang van militaire functies. Voor burgerfuncties zijn deze adviezen bindend. In brief nr. AP 1800579 is van de zijde van Defensie aangegeven dat de medezeggenschap hierbij kanttekeningen heeft geplaatst, onder andere bij de functie directeur werkgeverszaken. Hiernaar is navraag gedaan door de centrales. Gebleken is dat het niet om een kanttekening ging maar om de expliciete duiding dat er geen rechtsgrond bestaat voor het afwijken van het waarderingsadvies van het DC O & F. De centrales delen dit standpunt. Dit is per mail van 19 juli 2018 namens de medezeggenschap kenbaar gemaakt. De functie is gewaardeerd op 23 mei 2018 en de vacature was gesloten op 23 april 2018, inclusief een vermelding van de schaal. In dit specifieke geval acht spreker het vreemd dat de splitsing van de taken van één functie, zonder verzwaring van de daadwerkelijke functie of een uitbreiding van de taken, een verhoging van de waardering zou rechtvaardigen. Dit geldt te meer nu er twee vergelijkbare en volstrekt gelijkwaardige functies zijn ontstaan die in dezelfde generieke functiebeschrijving blijken te passen. Een andere waardering voor één van deze twee functies is aldus spreker onbegrijpelijk. De centrales vragen zich af hoe het kan dat in de top van Defensie, tegen alle voorschriften en het advies van het DC O & F en de medezeggenschap in, deze beslissing bewust kon worden genomen. Spreker vraagt zich af hoe Defensie dit kan verklaren als integer handelen van de defensietop. De heer Schilperoort is het hiermee eens en verwijst naar de door Defensie zelf bijgevoegde brief met nr. 1800638, waarin staat dat de functie op een niveau is gepubliceerd dat niet is toegestaan. Spreker heeft er moeite mee dat er op topniveau blijkbaar mensen zijn die denken dat er voor functies op het hoogste niveau andere regels en rechtsposities gelden dan voor de rest van de organisatie, want dat is volgens spreker expliciet niet het geval. Het is de heer Schilperoort verder opgevallen dat deze discussie deels is ontstaan toen er net een reorganisatieplan was vastgesteld. Als men daarvan wil afwijken dient de evaluatie van het plan te worden afgewacht. Als er tussentijds wijzigingen noodzakelijk worden geacht dan is daar overleg met en instemming van de medezeggenschap voor nodig. Gezien deze zeer bijzondere situatie had het voornemen zelfs beter eerst vooraf kunnen worden voorgelegd. Het is op zijn minst bedenkelijk dat dit niet is gebeurd. De heer Van Hulsen is het hier in essentie mee eens. Hij vraagt zich af waarom er bijvoorbeeld geen schaal 18 uit is gekomen. De argumentatie om een hogere schaal vast te stellen is op zeer veel functies binnen Defensie van toepassing. Ook de heer Van Woensel heeft moeite met de gevolgde procedure. Als het om één functie gaat had de medezeggenschap moeten worden geraadpleegd. Als het gaat om een onderdeel van een reorganisatie die op dat moment liep, had het in het ioREO met de partijen van de betrokken centrales moeten worden besproken. Dit is echter niet gebeurd en pas in reactie op de brief van de centrales is men achteraf de zaken gaan repareren. Dat uiteindelijk de medezeggenschap daar in een mail een soort van half akkoord op geeft kan spreker nog aanvaarden, maar met betrekking tot het *niveau* van de functie is spreker het met de andere sprekers eens dat niet kan worden afgeweken van het functiewaarderingsadvies. Het gegeven dat de SG dit toch doet alsmede de reden die daarbij wordt gegeven verbaast spreker. Als er termen waren geweest die aanleiding zouden geven tot een hogere waardering dan was dat bij de functiewaardering wel naar voren gekomen. Spreker is benieuwd wat de beslissing bij het ministerie van BZK zal zijn, maar voor de uitkomst van het proces in deze werkgroep acht spreker de uitkomst irrelevant. Er ligt een functie voor die moet worden getoetst aan de bij Defensie overeengekomen systematiek. In principe moet het mogelijk zijn om, in overeenstemming met elkaar, af te kunnen wijken van de overeengekomen regels maar het is cru dat dat nu op dit niveau wel gebeurt terwijl het op andere niveaus niet gebeurt. De voorzitter reageert namens Defensie op hetgeen door de centrales naar voren is gebracht. Er is gestreefd naar

maximale transparantie over de gang van zaken. In de overlegde documenten is zichtbaar hoe het overleg met de MC is verlopen. Terecht is door de centrales gewezen op het tijdsverloop, waarbij pas nadat het een en ander werd vastgesteld overlegd is met de MC. Uit de stukken kan ook worden afgeleid hoe het proces is verlopen. Eerst is een functiewaardering door het DC O & F opgesteld. Daarna is er een vaststelling gedaan door de SG waarbij is afgeweken van het advies en op grond waarvan dit is gebeurd. Spreker geeft aan dat, bij het uittrekken van een schaal 16-functie, wel degelijk twee schaal 16-functies kunnen ontstaan. Spreker beaamt dat Defensie zich in alle gevallen dient te houden aan de afgesproken regels maar wijst erop dat de SG in dit geval anders heeft besloten middels een eigen aanwijzing. De heer Kropf geeft aan dat de keuze van de SG volstrekt in strijd is met de geldende wet- en regelgeving en kwalificeert de handwijze als niet integer. Spreker wil weten hoe de defensietop dit handelen wel als integer kan aanmerken. De voorzitter interpreteert deze vraag als volgt: heeft de SG integer gehandeld door in strijd met zijn eigen aanwijzing te beslissen? Spreker geeft aan dat hij het proces volledig heeft toegelicht en niet meer dan dat kan meedelen hierover. De heer Van Hulsen wijst erop dat er geen discussie mogelijk is. Er kan niet worden afgeweken van de uitkomst van een functiewaardering; ook niet als de medezeggenschap in zekere zin akkoord lijkt te zijn gegaan. De opdracht van de medezeggenschap is in dit verband strikt en neergelegd in artikel 29, namelijk beoordelen of er conform de dienstvoorschriften wordt gehandeld. Dat is blijkbaar niet helemaal duidelijk geweest voor deze casus. De semi-goedkeuring doet echter niets af aan hetgeen over dit onderwerp aan deze tafel is afgesproken. De voorzitter stelt dat de medezeggenschap opmerkingen heeft geplaatst bij het instellen van de functie en de waardering daarvan, maar wel instemming heeft verleend. De heer Kropf volgt deze redenatie niet: er is gebleken dat er geen rechtsgrond bestaat voor de vaststelling van schaal 17 voor de functie. Spreker stelt dat de SG bewust regelgeving heeft overtreden en zijn vraag was hoe Defensie dit als integer handelen kan verklaren. Wet- en regelgeving geldt voor iedereen en in het bijzonder voor voorbeeldfunctionarissen. Het DC O & F heeft een functiewaardering vastgesteld en de medezeggenschap heeft geconstateerd dat er geen rechtsgrond bestaat om hiervan af te wijken. De voorzitter antwoordt dat de SG wel integer heeft gehandeld. In de overgelegde brieven is expliciet inzichtelijk en openbaar gemaakt hoe het proces is verlopen en waarom er afgeweken is van het advies van het DC O & F. Wel dient dit achteraf te worden getoetst en dat doet BZK voor een deel. De heer Schilperoort merkt op dat partijen zijns inziens niets met BZK te maken hebben in deze discussie. Die ligt momenteel op de tafel van de werkgroep AP en spreker overweegt om de kwestie voor te leggen aan het SOD. De voorzitter geeft aan dat hij niet meer dan hetgeen hij al naar voren heeft gebracht kan inbrengen. Op verzoek van de heer Kropf wordt de vergadering geschorst.

Schorsing tot 16.12 uur

De voorzitter heropent de vergadering. De heer Kropf deelt mee dat de centrales unaniem hebben besloten de zaak te escaleren naar het SOD. De waardering dient volgens de centrales terug te worden gedraaid naar schaal 16. Daarbij wordt nadrukkelijk meegedeeld dat het de centrales niet gaat om de functionaris die de functie bekleedt. De voorzitter neemt kennis van dit standpunt en deelt mee dat het onderwerp op de agenda van het volgende SOD zal worden geplaatst. De heer Kropf vraagt aan de voorzitter of hij, evenals bij een eerder behandeld onderwerp in de vergadering van de werkgroep AP, wil voorleggen aan de staatssecretaris of de aard van deze aangelegenheid het wel toelaat om het voorzitterschap van het SOD over te dragen aan de HDP zoals bedoeld in het BGOD. De voorzitter antwoordt dat hij dit advies zal doorgeven. De vergadering wordt kort geschorst om het voorzitterschap weer over te dragen aan mevrouw Pijpstra.

11. *Technisch werkverbanden (AP/19.00142 en AP/19.00143).*

De voorzitter heropent de vergadering. De heer Kleijn geeft aan dat er twee brieven aan de leden zijn gestuurd. Naar aanleiding van de brief “technisch werkverband actualisering URD” geven de centrales aan daarmee akkoord te kunnen gaan. De heer Van Woensel brengt naar voren dat hij de aangegeven datum van 1 december 2019 voor de afronding wel aan de late kant vindt. Het onderwerp is vorig jaar al meerdere keren besproken en er zijn voorstellen door de centrales ingediend. Spreker denkt dat het onderwerp een aantal maanden naar voren kan worden gehaald want er is al veel werk gedaan; naar hij meent is het een kwestie van afronden. De heer Kleijn wijst erop dat dat op zich wel kan maar dat er wel een zestal sessies voor de besprekingen nodig is omdat er nog veel materiaal moet worden doorgenomen. Uit eerdere ervaringen blijkt dat dat een realistische inschatting is. De heer Hop wijst op de mededeling dat “het conceptrapport zal worden voorgelegd aan een externe deskundige alvorens het aan te bieden aan de werkgroep AP”. Spreker geeft aan dat een technisch werkverband altijd behoort te rapporteren aan de werkgroep AP en niet aan een externe deskundige. Indien de werkgroep AP het nodig acht kan, na de bespreking van een onderwerp, worden besloten een kwestie voor te leggen aan een externe deskundige. Van werkgeverszijde wordt aangegeven dat het in principe inderdaad andersom zou moeten. De heer Van Hulsen zegt met de voorgestelde aanpak geen moeite te hebben mits hij separaat het concept-rapport *en* een rapport met de opvatting van de externe deskundige krijgt. Dus geen rapport met daarin de opvattingen van de deskundige al verwerkt. De voorzitter is het daarmee eens. De heer Kropf geeft aan dat het belangrijk is dat een stuk van een technisch werkverband eerst in de werkgroep AP wordt besproken. Indien de werkgroep het niet eens is met de inhoud dient het stuk, indien gewenst en alvorens het eventueel naar een externe deskundige gaat, aan het SOD te worden voorgelegd. Van werkgeverszijde wordt aangegeven dat men het hiermee eens is en afgesproken wordt dat het stuk eerst aan de werkgroep AP wordt voorgelegd. De heer Hop wijst erop dat het houden van zes bijeenkomsten, te beginnen na de zomervakantie, wat hem betreft moeilijk haalbaar is. De voorzitter geeft aan dat het een inschatting betreft en dat 1 december 2019 een richtdatum is. Zo nodig wordt de planning aangepast. De heer Kropf wijst erop dat moet worden voorkomen dat er bij het personeel teveel verwachtingen worden gewekt die niet kunnen worden waargemaakt. Teleurstellingen dienen, gelet op het al bestaande gebrek aan vertrouwen bij het personeel, zoveel mogelijk te worden voorkomen. Volgens de voorzitter is men het hierover met elkaar eens: zes bijeenkomsten is een inschatting en 1 december 2019 een richtdatum. De heer Kropf geeft aan dat, als de beschikking straks gewijzigd is en met een piepje binnenkomt, de centrales wellicht niet zullen piepen. Het betekent wel dat de stukken op dat moment openbaar worden. Vastpinnen op 1 december 2019 kan problemen in het kader van verwachtingsmanagement opleveren. Spreker ziet liever dat wordt gecommuniceerd “zo spoedig als redelijkerwijs mogelijk is”; dit voorkomt verkeerde verwachtingen. De heer Kleijn vraagt of het nodig is om de brief nogmaals aan de centrales aan te bieden. De heer Van Woensel zegt dat de brief op zich, met de besproken aanpassing over de volgorde van het voorleggen aan een externe deskundige, akkoord is. De heer Kropf geeft aan dat elke beschikking in de vastgestelde versie wordt aangeboden met een pieptermijn. Aldus wordt afgesproken; de voorzitter geeft aan dat er nog naar de richtdatum zal worden gekeken.

Met betrekking tot de brief “technisch werkverband actualisering URD” merkt de heer Schilperoort op dat hij het niet helemaal eens is met het instellingsbesluit. Spreker acht het met betrekking tot de opdrachtformulering voldoende als wordt vermeld dat het technisch werkverband per 1 november 2019 een geactualiseerd en toekomstbestendig URD oplevert. Voor het overige moet het werkverband AP zich niet in dit stadium al vastleggen op zaken zoals verkorting van de doorlooptijd. De opdrachtformulering wordt aangepast zoals spreker heeft voorgesteld. Op voorstel van de heer Hop wordt de datum verwijderd en vervangen door de zin “zo spoedig als redelijkerwijs mogelijk is”.

Op verzoek van de heer Van Hulsen vervalt ook de zinsnede “passend bij een groeiende organisatie”. Het huidige URD is ingericht op een krimpende organisatie. De voorzitter vat de opdrachtformulering nogmaals samen en deze luidt: het technisch werkverband URD levert zo spoedig als mogelijk een geactualiseerd en toekomstbestendig URD op. De heer Kropf geeft aan dat de centrales nog een aantal instellingsbeschikkingen van technisch werkverbanden tegoed hebben en er nog een aantal technisch werkverbanden in onderlinge samenhang zouden worden bekeken. Spreker acht het voor de planning van de besprekingen van alle technisch werkverbanden wenselijk om zo snel mogelijk alle instellingsbeschikkingen gezamenlijk voor te leggen. Er kan dan in de samenhang der dingen worden bekeken hoeveel vergaderingen er voor 1 december 2019 moeten worden ingepland. Dit is ook nodig voor een goede prioritering. De voorzitter zegt toe dat daarvoor zal worden gezorgd.

12. Mogelijke gevolgen van de BREXIT voor defensiepersoneel (AP/19.00113).

Mevrouw Reitsma geeft aan dat één van de vragen is of er voor de defensiemedewerker een informatiepunt is ingericht dat specifiek vragen over de mogelijke gevolgen van de Brexit adresseert. Dit is niet het geval, vragen kunnen via de reguliere lijn aan DCOD, worden gesteld. Het DCOD is, ook voor de centrales, bereikbaar via de frontoffice en andere contactpunten zoals intranet. Op de vraag of er een inventarisatie heeft plaatsgevonden deelt spreekster mede dat er veelvuldig contact is geweest tussen DCOD, de HDP, DJZ en de Defat (de defensieafdeling van de Nederlandse ambassade in Londen). De situatie wordt op de voet gevolgd maar er heerst natuurlijk nog onduidelijkheid over hetgeen er met de Brexit uiteindelijk gaat gebeuren, ook bij de Britse autoriteiten. Uit de inventarisatie is gebleken dat met name onduidelijkheid over de verblijfsstatus bestaat. Antwoorden zijn echter nog niet te geven. Dit geldt ook voor alle overige vragen die gesteld zijn vanuit de werkgroep AP (abonnementen ed.). De heer Schilperoort vindt dit niet voldoende, hij had graag gezien dat er enkele scenario's zouden zijn uitgewerkt. Er worden vragen gesteld door medewerkers over onder meer de verblijfsstatus, vooral met betrekking tot de partner en kinderen van de militairen. De medewerkers zijn naar het Verenigd Koninkrijk gegaan uitgaande van bepaalde voorzieningen die er zijn voor specifieke kosten die binnen de EU worden gemaakt. Bij een harde Brexit zou dit kunnen veranderen. Spreker zou toch het instellen van een meldpunt willen zien. Spreker vreest dat DCOD geen antwoord op maat kan geven op vragen over deze specifieke problematiek. De heer Kleijn merkt op dat er wel een meldpunt is. De voorzitter geeft aan dat dit meldpunt kan worden benaderd maar dat er inderdaad geen specifiek Brexit-meldpunt bestaat. Mevrouw Reitsma licht toe dat vragen over de Brexit, die bij elke EU-burger kunnen rijzen, centraal vanuit de sector Rijk kunnen worden beantwoord. Uitgezonderd de militairen zelf zullen bij een Brexit *alle* EU-burgers tegen dezelfde problemen aanlopen. Daarnaast is er op dit moment nog veel onzeker rond de Brexit. Mocht er een harde Brexit komen dan zijn er al noodvoorzieningen getroffen door de centrale overheid. De heer Schilperoort merkt hierover op dat voor gezinsleden van militairen er consequenties kunnen optreden die voortvloeien uit veranderingen in de voor deze groep specifiek geldende voorzieningen. Mevrouw Reitsma vraagt aan spreker op welke voorzieningen hij doelt. Spreker zegt dat er zelfs in een technisch werkverband zal worden gesproken over een aantal zaken dat te maken heeft met voorzieningen bij uitzending naar het buitenland, zoals scholen en toelages. Die voorzieningen zijn op een bepaald niveau vastgesteld en als daar veranderingen in optreden door de Brexit moet daarop kunnen worden geanticipeerd. Hij begrijpt echter dat er wel een meldpunt bij het DCOD is en hij hoopt dat men weet bij wie betrokkenen met deze specifieke vragen terecht kunnen. De voorzitter wijst erop dat er nog teveel onduidelijkheid is om nu verdere afspraken hieromtrent te maken. Ook bij het Rijk en het ministerie van BZK heeft men nog weinig antwoorden. Het is zeker niet zo dat er vanuit Defensie hiervoor geen aandacht zou zijn. De heer Schilperoort is van mening dat deze onduidelijkheid niet aan de orde is bij een harde Brexit, omdat dat dan alle verdragen komen te vervallen. Mevrouw Reitsma antwoordt dat ook hierover door de overheid, ook de Britse, al is nagedacht. Het is niet zo dat

gezinsleden van militairen in het VK in dat geval ineens geen status meer zouden hebben. Uiteraard volgt Defensie de ontwikkelingen op de voet en als daar aanleiding toe bestaat zal er zonder meer gehandeld worden in het belang van de militairen en hun gezinsleden. De heer Kropf vraagt wat nu de boodschap is. Er is gesproken over een apart meldpunt maar er is van de zijde van Defensie alleen aangegeven dat men zich bij het DCOD kan melden volgens de reguliere weg. Spreker geeft Defensie in overweging om voor deze problematiek toch een task force in te stellen. De effecten van de Brexit worden onderschat. Er zijn niet alleen militairen maar ook gezinnen uitgezonden en Defensie is voor deze mensen verantwoordelijk. De voorzitter antwoordt dat ze het punt begrijpt en zal nagaan of er, naast de HDP, ook binnen andere onderdelen van Defensie bezig zijn met dit onderwerp. Mevrouw Reitsma wijst erop dat ook de ambassades een rol hierin hebben. De heer Bliek merkt op dat er een task force voor de B.V. Nederland hiermee bezig is; wellicht kan daarmee contact worden opgenomen om de gevolgen van de Brexit in kaart te brengen. De heer Kropf geeft aan dat hij voorstander is van een op defensiegerichte, interne task force waarin DCOD, DC HR, DPOD en HDP verenigd zijn. De voorzitter geeft naar aanleiding hiervan aan dat het goed is dat men zich gaat voorbereiden op wat er komen gaat. Zij zal intern nagaan welke informatie er al is bij de diverse defensie-onderdelen. Ook zal worden gezien of er een platform kan worden ingericht om na te gaan op welke wijze Defensie op dit vlak de medewerkers die ermee te maken krijgen, optimaal te woord kan staan. Het onderwerp wordt op de agenda gezet. De heer Van Hulsen wijst erop dat ook in Nederland medewerkers van Defensie te maken kunnen krijgen met de gevolgen van een (harde) Brexit. Daarbij moet worden gedacht aan extra werkdruk voor bijvoorbeeld de KMar en de gevolgen in het kader van de ATW. De heer Kleijn geeft aan dat daar oog voor is en Defensie er zeker aandacht aan zal besteden. De heer Kropf geeft aan dat er geen enkele discussie kan zijn over het werken binnen en buiten de ATW-regels.

13. Rondvraag en sluiting.

De heer Van Hulsen heeft vernomen dat er wat onrust heerst rond de bijzondere commissie buitenland. Het draait om de vraag welke stukken er momenteel wanneer en met wie worden gedeeld en wie er gaat over de besluitvorming. Ten aanzien van de toetsingscommissie SBK bestaat diezelfde onduidelijkheid omdat de voorzitter en de secretaris alles naar eigen goeddunken afdoen en de leden erbuiten worden gelaten. Dat kan naar spreker meent nooit de bedoeling zijn. Nog los van de nog lopende discussie over de bezetting van de commissie vindt spreker dat hieraan een halt moet worden toegevoerd en hij verzoekt om hiervoor zorg te dragen. De heer Kleijn merkt op dat in de werkgroep AFR is afgesproken dat men in gesprek zou gaan met de BCO buitenland. De heer Van Hulsen antwoordt dat hij doelt op de toetsingscommissie SBK, die onder de werkgroep AP valt. De voorzitter geeft aan dat daarover dezelfde afspraken zullen worden gemaakt.

De heer Schilperoort wijst erop dat er in januari een P & O -flex uit is gegaan waarin is gecommuniceerd over een terugbetalingsverplichting van studiekosten en reservistenaanstellingen. Hierover heeft spreker de voorzitter gemaaild en aangegeven dat hij dit in de rondvraag van de werkgroep AP zou voorleggen. In het bericht is meegedeeld dat P & O de uitleg van de regelgeving niet langer zou volgen omdat deze onjuist is. De consequentie daarvan is dat de militair kan worden verplicht om de kosten voor een opleiding terug te betalen. In het verleden is gecommuniceerd dat dit niet hoefde indien de militair na het ontslag als reservist werd aangesteld. Deze beleidswijziging is niet in de werkgroep AP besproken hetgeen wel had gemoeten. Dit dient alsnog te gebeuren. Spreker verzoekt tevens om de informatie te rectificeren. De voorzitter geeft aan zij dit punt heeft uitgezet en er nogmaals achteraan zal gaan. Verder heeft de heer Schilperoort een nota binnengekregen met een datumstempel van 7 november 2018, nr. BS 2018027748, van de HDP, met een ontheffing van hoofdstuk 7 van het AMAR en hoofdstuk 4 van het BARD voor de veteranendag 2019. Hiermee doet de HDP hetzelfde als recentelijk bij de luchtmachtdagen naar aanleiding waarvan is vastgesteld dat het buiten werking stellen van de ATW-werktijden, teneinde capaciteitsproblemen op te lossen, niet is bedoeld voor feesten en partijen. Spreker verzoekt om met betrekking tot de veteranendag, conform hetgeen voor de luchtmachtdagen is overeengekomen, te handelen. Aan degenen die hierover gaan dient opdracht te worden gegeven om met de medezeggenschap, binnen de afgesproken kaders van de

ATW en het BARD, een correct rooster op te stellen. De voorzitter zegt toe dit mee te nemen. De heer Kropf vraagt of de voorzitter hiermee bedoelt dat ervoor gaat worden gezorgd dat er binnen de regels van de ATW zal worden gehandeld, waarop de voorzitter antwoordt dat ze eerst de brief gaat achterhalen en gaat uitzoeken wat daarvan de achtergrond is, alvorens iets toe te zeggen. De heer Schilperoort merkt op dat het onderwerp op de agenda van het volgende SOD moet worden geplaatst, als er wordt besloten om hier niet op in te grijpen. De heer Kropf sluit zich daarbij aan. De voorzitter geeft aan dat zij zich ervan bewust is dat bij de luchtmachtdagen op dit onderwerp is ingegrepen en sluit niet op voorhand uit dat dat ook voor de veteranendag zal gebeuren. Zij wil echter om procedurele redenen eerst de brief nalezen alvorens toezeggingen over een eventueel ingrijpen te doen. De heer Kropf gaat er vanuit dat de werkgroep een schriftelijk antwoord van de voorzitter krijgt of dat het onderwerp op de agenda van het SOD komt. Aldus wordt afgesproken.

De voorzitter sluit de vergadering om 16.52 uur.

CONCEPT